ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

11 september 2025 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap – Artikelen 2, 5 en 7 – Artikelen 21, 24 en 26 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Artikel 1 – Artikel 2, lid 1 en artikel 2, lid 2, onder b) – Verbod van discriminatie op grond van een handicap – Indirecte discriminatie – Verschil in behandeling ten aanzien van een werknemer die zelf geen handicap heeft, maar wel voor zijn gehandicapte kind zorgt – Artikel 5 – Verplichting van de werkgever om te voorzien in redelijke aanpassingen”

In zaak C-38/24 [Bervidi] [i],

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Corte suprema di cassazione (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Italië) bij beslissing van 17 januari 2024, ingekomen bij het Hof op 19 januari 2024, in de procedure

G.L.

tegen

AB SpA,

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: F. Biltgen, kamerpresident, T. von Danwitz (rapporteur), vicepresident van het Hof, A. Kumin, I. Ziemele en S. Gervasoni, rechters,

advocaat-generaal: A. Rantos,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– G.L., vertegenwoordigd door F. Andretta en M. Parpaglioni, avvocati,

* Procestaal: Italiaans.

[i] Dit is een fictieve naam, die niet overeenkomt met de werkelijke naam van enige partij in de procedure.

– AB SpA, vertegenwoordigd door D. La Rosa, avvocata,

– de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door G. Palmieri als gemachtigde, bijgestaan door L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– de Griekse regering, vertegenwoordigd door V. Baroutas en M. Tassopoulou als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Recchia en E. Schmidt als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 13 maart 2025,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16), gelezen in het licht van het op 13 december 2006 te New York gesloten Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat namens de Europese Gemeenschap is goedgekeurd bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009 (PB 2010, L 23, blz. 35; hierna: „VN-Verdrag”).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen G.L. en AB SpA betreffende de weigering van deze vennootschap om G.L. een aanpassing van haar arbeidsvoorwaarden toe te kennen die haar in staat zou stellen om voor haar gehandicapte zoon te zorgen.

Toepasselijke bepalingen

Internationaal recht

3 Punt x., van de preambule van het VN-Verdrag luidt:

„[De staten die partij zijn bij dit verdrag zijn] ervan overtuigd dat het gezin de natuurlijke hoeksteen van de samenleving vormt en recht heeft op bescherming door de samenleving en de staat en dat personen met een handicap en hun gezinsleden de nodige bescherming en ondersteuning dienen te ontvangen, teneinde hun gezinnen in staat te stellen bij te dragen aan het volledige genot van de rechten van personen met een handicap en wel op voet van gelijkheid met anderen”.

4 Artikel 1 („Doelstelling”) van dit verdrag bepaalt:

„Doel van dit verdrag is het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid te bevorderen, beschermen en waarborgen, en ook de eerbiediging van hun inherente waardigheid te bevorderen.

Personen met een handicap zijn onder meer personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.”

5 Artikel 2 („Begripsomschrijvingen”) van dit verdrag bepaalt in de derde en de vierde alinea:

„Voor de toepassing van dit verdrag wordt verstaan onder:

[...]

‚discriminatie op grond van handicap’: elk onderscheid en elke uitsluiting of beperking op grond van een handicap dat of die ten doel of tot gevolg heeft dat de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid met anderen van de mensenrechten en fundamentele vrijheden in het politieke, economische, sociale, culturele of burgerlijke leven, of op andere gebieden aangetast of onmogelijk gemaakt wordt. Het omvat alle vormen van discriminatie, met inbegrip van de weigering van redelijke aanpassingen;

‚redelijke aanpassingen’: noodzakelijke en passende wijzigingen, en aanpassingen die geen disproportionele of onevenredige, of onnodige last opleggen, indien zij in een specifiek geval nodig zijn om te waarborgen dat personen met een handicap alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid met anderen kunnen genieten of uitoefenen”.

6 Artikel 5 („Gelijkheid en non-discriminatie”) van het VN-Verdrag luidt als volgt:

„1. De staten die partij zijn erkennen dat eenieder gelijk is voor de wet en zonder aanziens des persoons recht heeft op dezelfde bescherming door, en hetzelfde voordeel van de wet.

2. De staten die partij zijn verbieden alle discriminatie op grond van handicap en garanderen personen met een handicap op voet van gelijkheid effectieve wettelijke bescherming tegen discriminatie op welke grond dan ook.

3. Teneinde gelijkheid te bevorderen en discriminatie uit te bannen, nemen de staten die partij zijn alle passende maatregelen om te waarborgen dat redelijke aanpassingen worden verricht.

4. Specifieke maatregelen die nodig zijn om de feitelijke gelijkheid van personen met een handicap te bespoedigen of verwezenlijken, worden niet aangemerkt als discriminatie in de zin van dit verdrag.”

7 Artikel 7 („Kinderen met een handicap”) van dit verdrag bepaalt in de leden 1 en 2:

„1. De staten die partij zijn nemen alle nodige maatregelen om te waarborgen dat kinderen met een handicap op voet van gelijkheid met andere kinderen ten volle alle mensenrechten en fundamentele vrijheden genieten.

2. Bij alle beslissingen betreffende kinderen met een handicap vormen de belangen van het kind de eerste overweging.”

8 Artikel 34, lid 1, van dat verdrag voorziet in de oprichting van een Comité voor de rechten van personen met een handicap.

Unierecht

Richtlijn 2000/43

9 Artikel 1 van richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PB 2000, L 180, blz. 22) luidt als volgt:

„Deze richtlijn heeft tot doel een kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden."

10 In artikel 2, leden 1 en 2, van deze richtlijn is het volgende bepaald:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van ras of etnische afstamming.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie', wanneer iemand op grond van ras of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

b) ‚indirecte discriminatie', wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald ras of een bepaalde etnische afstamming in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn."

Richtlijn 2000/78

11 In de overwegingen 6, 12, 20, 21 en 37 van richtlijn 2000/78 staat te lezen:

„(6) Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden[, dat is vastgesteld op de bijeenkomst van de Europese Raad te Straatsburg op 9 december 1989,] erkent het belang van de bestrijding van elke vorm van discriminatie, met inbegrip van de noodzaak om passende maatregelen te nemen voor de sociale en economische integratie van ouderen en personen met een handicap.

[...]

(12) Daartoe dient in de gehele [Europese] Gemeenschap elke directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op de door deze richtlijn bestreken terreinen verboden te zijn. [...]

[...]

(20) Er moeten passende, dat wil zeggen doeltreffende en praktische maatregelen worden getroffen die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, en taakverdeling, of voorzien in opleidings- en integratiemiddelen.

(21) Wanneer wordt nagegaan of de betrokken maatregelen geen onevenredige belasting veroorzaken, moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de financiële en andere kosten, alsmede met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming, en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen.

[...]

(37) Overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel van artikel 5 van het EG-Verdrag, kunnen de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk het scheppen, binnen de Gemeenschap, van gelijke voorwaarden met betrekking tot gelijke behandeling in arbeid en beroep, onvoldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt en derhalve kunnen die doelstellingen wegens de omvang en de gevolgen van het optreden beter door de Gemeenschap worden verwezenlijkt. [...]"

12 Volgens artikel 1 heeft deze richtlijn „tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden".

13 Artikel 2 („Het begrip discriminatie") van deze richtlijn bepaalt in de leden 1 en 2:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie', wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

b) ‚indirecte discriminatie', wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,
   i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, of
   ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen."

14 Artikel 3 („Werkingssfeer”) van dezelfde richtlijn bepaalt in lid 1, onder a) en c):

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst [...];

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden [...]”.

15 Artikel 5 („Redelijke aanpassingen voor gehandicapten”) van richtlijn 2000/78 luidt als volgt:

„Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.”

Italiaans recht

16 Artikel 2, lid 1, van decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/EG per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (wetsbesluit nr. 216 betreffende de omzetting van richtlijn 2000/78 voor gelijke behandeling in arbeid en beroep) van 9 juli 2003 (GURI nr. 187 van 13 augustus 2003), in de versie die van toepassing is op het hoofdgeding, bepaalt:

„Voor de toepassing van dit besluit [...] wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst, persoonlijke overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Dit beginsel houdt in dat geen enkele van de hieronder gedefinieerde vormen van directe of indirecte discriminatie mag plaatsvinden. Er is sprake van:

a) directe discriminatie wanneer een persoon op grond van godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

b) indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf, handelwijze, handeling of gedraging personen die een bepaalde godsdienst of ideologie aanhangen, personen met een handicap, personen van een bepaalde leeftijd of van een bepaalde seksuele geaardheid in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt.”

17 Artikel 3, lid 3 bis, van dit wetsbesluit luidt als volgt:

„Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap wordt nageleefd, zijn werkgevers uit de overheids- en de particuliere sector verplicht

om op de werkplek te voorzien in redelijke aanpassingen, zoals omschreven in het [VN-Verdrag], dat op grond van wet nr. 18 van 3 maart 2009 geratificeerd is, opdat wordt gewaarborgd dat personen met een handicap volledig gelijk zijn aan de andere werknemers. Werkgevers uit de overheidssector dienen het in dit lid bepaalde uit te voeren zonder dat dit voor de overheidsfinanciën tot nieuwe of hogere lasten leidt en met de personele, financiële en materiële middelen die op grond van de geldende wetgeving beschikbaar zijn."

18 Artikel 25, lid 2 bis, van decreto legislativo n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (wetsbesluit nr. 198 betreffende het wetboek gelijke kansen van mannen en vrouwen, overeenkomstig artikel 6 van wet nr. 246 van 28 november 2005) van 11 april 2006 (GURI nr. 125 van 31 mei 2006, gewoon supplement nr. 133), dat na de feiten van het hoofdgeding in werking is getreden, bepaalt:

„Onder discriminatie in de zin van deze titel wordt verstaan elke behandeling of wijziging van de organisatie van de arbeidsomstandigheden of de arbeidstijd die, vanwege geslacht, leeftijd, behoefte aan persoonlijke of gezinszorg, zwangerschap, moederschap of vaderschap, adoptie daaronder begrepen, of wegens het hebben en uitoefenen van de daaraan verbonden rechten, de werknemer in ten minste één van de volgende situaties plaatst of kan plaatsen: a) een nadelige positie ten opzichte van alle andere werknemers; b) beperking van de mogelijkheden om deel te nemen aan het leven of de keuzes van de onderneming; c) beperking van de toegang tot mechanismen voor promotie en loopbaanontwikkeling."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

19 G.L. werkte voor de in Italië gevestigde vennootschap AB als „stationsmedewerker". In die hoedanigheid was zij belast met het toezicht op en de controle van een metrostation.

20 G.L. heeft de vennootschap AB herhaaldelijk verzocht om haar permanent in te delen in een werkplek met vaste werktijden, waarvoor eventueel een lager kwalificatieniveau vereist is, zodat zij voor haar minderjarige zoon kan zorgen die ernstig gehandicapt en volledig invalide is, bij haar woont en 's middags op een vast tijdstip een zorgprogramma moet volgen.

21 AB heeft deze verzoeken niet ingewilligd, maar heeft de arbeidsvoorwaarden van G.L. niettemin op enkele punten tijdelijk aangepast door haar een vaste werkplek toe te wijzen en haar een gunstiger urenregeling toe te kennen dan de andere stationsmedewerkers, die met wisselende tijden en in ploegendienst werken.

22 Op 5 maart 2019 heeft G.L. bij de Tribunale di Roma (rechter in eerste aanleg Rome, Italië) tegen de vennootschap AB beroep ingesteld, om te laten vaststellen dat de weigering van haar werkgever om haar verzoek om permanente aanpassing van haar arbeidsvoorwaarden in te willigen, discriminerend was.

23 In haar beroep heeft G.L. verzocht de vennootschap te gelasten haar permanent in te delen in een werkplek met vaste werktijden in de ochtend (tussen 8.30 en 15.00 uur) en haar te gelasten een plan vast te stellen om de discriminatie jegens haar op te heffen en haar de geleden schade te vergoeden.

24 De Tribunale di Roma heeft het beroep van G.L. verworpen. G.L heeft tegen deze beslissing hoger beroep ingesteld bij de Corte d'appello di Roma (rechter in tweede aanleg Rome, Italië). Die rechter heeft het beroep ten gronde ook verworpen, omdat niet was aangetoond dat er sprake

was van het gestelde discriminerende gedrag en dat AB hoe dan ook „redelijke aanpassingen" had doorgevoerd om rekening te houden met de verplichtingen van G.L., ook al ging het om voorlopige maatregelen.

25 G.L. heeft cassatieberoep ingesteld bij de Corte suprema di cassazione (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Italië), de verwijzende rechter.

26 In oktober 2022 is G.L. door AB ontslagen.

27 De verwijzende rechter is van oordeel dat in het hoofdgeding de vraag aan de orde is of een werknemer die voor zijn minderjarige gehandicapte kind zorgt, zich in rechte kan beroepen op de bescherming tegen indirecte discriminatie op grond van handicap die de persoon met een handicap zelf geniet, gelet op de beginselen die voortvloeien uit het arrest van 17 juli 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415).

28 De verwijzende rechter brengt in herinnering dat het Hof in dat arrest heeft geoordeeld dat de persoonlijke werkingssfeer van de door deze richtlijn geboden bescherming tegen directe discriminatie op grond van handicap zich uitstrekt tot de werknemer die zelf geen handicap heeft, maar voor een gehandicapt kind zorgt aan wie hij wegens diens toestand noodzakelijke zorg verstrekt.

29 De verwijzende rechter merkt op dat G.L. moet worden beschouwd als een „mantelzorger" in de zin van het nationale recht en dat zij als zodanig in aanmerking kan komen voor fiscale en sociale voordelen waarin het Italiaanse recht voorziet, zoals het recht om, voor zover mogelijk, de werkplek te kiezen die het dichtst bij haar woonplaats ligt. Ten tijde van de feiten van het hoofdgeding bood echter geen enkele bepaling van het Italiaanse recht deze mantelzorger bescherming tegen discriminatie op de werkplek wegens de zorg die zij aan haar gehandicapte kind moest verlenen.

30 De verwijzende rechter verduidelijkt dat de in eerste aanleg aangezochte rechter het beroep van G.L. om die redenen heeft verworpen, omdat hij van mening was dat zij geen beroep kon instellen tegen de discriminatie waarvan zij het slachtoffer was geweest. De appelrechter heeft op basis van de beginselen die voortvloeien uit het arrest van 17 juli 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), dan weer geoordeeld dat een mantelzorger, zoals G.L., zich kon beroepen op de nationale bepalingen die personen met een handicap beschermen tegen discriminatie op het werk.

31 De verwijzende rechter is echter van oordeel dat uit dat arrest niet duidelijk blijkt dat de daaruit voortvloeiende beginselen kunnen worden toegepast op een situatie waarin er sprake is van indirecte discriminatie van een werknemer die naar nationaal recht als „mantelzorger" wordt beschouwd.

32 Tegen deze achtergrond heeft de Corte suprema di cassazione de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Moet het Unierecht aldus worden uitgelegd, eventueel ook op basis van het [VN-Verdrag], dat de mantelzorger van een ernstig gehandicapte minderjarige die stelt op het werk indirect te zijn gediscrimineerd als gevolg van door hem verrichte zorgtaken, het recht heeft om zich in rechte te beroepen op bescherming tegen discriminatie die deze persoon met een handicap, indien hij werknemer was geweest, zou genieten op grond van richtlijn [2000/78]?

2) Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord: moet het Unierecht aldus worden uitgelegd, eventueel ook op basis van het [VN-Verdrag], dat op de werkgever van die mantelzorger de verplichting rust om te voorzien in redelijke aanpassingen teneinde mede ten behoeve van die mantelzorger te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling ten opzichte van andere werknemers wordt nageleefd, overeenkomstig hetgeen voor personen met een handicap is bepaald in artikel 5 van richtlijn [2000/78]?

3) Indien de eerste vraag en/of de tweede vraag bevestigend wordt/worden beantwoord: moet het Unierecht, eventueel ook op basis van het [VN-Verdrag], aldus worden uitgelegd dat voor de toepassing van richtlijn [2000/78] onder ‚mantelzorger' moet worden verstaan om het even welke persoon binnen de familiekring of een samenlevingspartner die in een huiselijke omgeving, ook informeel, onbetaalde, kwantitatief gezien belangrijke, exclusieve, doorlopende en langdurige zorg biedt aan iemand die wegens zijn ernstige handicap in het geheel niet zelfredzaam is in het dagelijkse leven, of moet het Unierecht aldus worden uitgelegd dat de definitie van ‚mantelzorger' in kwestie ruimer of nog beperkter is dan de hierboven gegeven definitie?"

Verzoek tot heropening van de mondelinge behandeling

33 Bij akte, neergelegd op 30 maart 2025, heeft G.L. op grond van artikel 83 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof verzocht om heropening van de mondelinge behandeling.

34 G.L. betoogt dat, naast de door de verwijzende rechter gestelde vragen, twee vragen moeten worden onderzocht die zij in haar schriftelijke opmerkingen had genoemd, omdat zij in de conclusie van de advocaat-generaal niet zijn onderzocht.

35 Volgens vaste rechtspraak kan het Hof krachtens artikel 83 van het Reglement voor de procesvoering de mondelinge behandeling ambtshalve, op voorstel van de advocaat-generaal dan wel op verzoek van een partij heropenen indien het van oordeel is dat het onvoldoende is ingelicht of dat de zaak moet worden beslecht op basis van een argument waarover tussen partijen geen discussie heeft plaatsgevonden (arrest van 15 september 2011, Accor, C-310/09, EU:C:2011:581, punt 19 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

36 Volgens vaste rechtspraak hoeven andere, door partijen bij het hoofdgeding aan het Hof voorgelegde vragen dan de vragen in de verwijzingsbeslissing van de nationale rechter niet te worden behandeld (arrest van 3 september 2015, A2A, C-89/14, EU:C:2015:537, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

37 Aangezien de verwijzende rechter het Hof niet de twee vragen heeft gesteld waarnaar G.L. in haar verzoek tot heropening van de mondelinge behandeling verwijst, vormen de in dat verzoek aangevoerde argumenten betreffende de noodzaak om deze twee vragen te onderzoeken dientengevolge geen grond voor heropening van deze mondelinge behandeling in de zin van artikel 83 van het Reglement voor de procesvoering.

38 In die omstandigheden is het Hof, de advocaat-generaal gehoord, van oordeel dat het over alle gegevens beschikt om de door de verwijzende rechter gestelde vragen te beantwoorden en dat de in artikel 23 van het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie bedoelde belanghebbenden hun standpunten over alle argumenten die nodig zijn om de betrokken zaak te beslechten, hebben kunnen uitwisselen.

39 Bijgevolg moet het verzoek tot heropening van de mondelinge behandeling worden afgewezen.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

40 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of richtlijn 2000/78, en met name artikel 1, artikel 2, lid 1, en artikel 2, lid 2, onder b), gelezen in het licht van de artikelen 21, 24 en 26 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest") en de artikelen 2, 5 en 7 van het VN-Verdrag, aldus moeten worden uitgelegd dat het verbod van indirecte discriminatie op grond van handicap van toepassing is op een werknemer die zelf geen handicap heeft, maar wel een dergelijke discriminatie ondervindt vanwege de zorgtaken die hij voor zijn gehandicapte kind verricht, waardoor dit kind de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist.

41 Vooraf moet in herinnering worden gebracht dat zowel uit de titel en de overwegingen als uit de inhoud en de doelstelling van richtlijn 2000/78 blijkt dat deze richtlijn ertoe strekt een algemeen kader te creëren om voor eenieder gelijke behandeling „in arbeid en beroep" te waarborgen door een doeltreffende bescherming te bieden tegen discriminatie op een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden, waaronder handicap (arrest van 21 oktober 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

42 Overeenkomstig artikel 3, lid 1, onder a) en c), van richtlijn 2000/78 is deze richtlijn – binnen de grenzen van de aan de Unie verleende bevoegdheden – zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot onder meer de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst alsook werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden (arrest van 21 oktober 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punt 36).

43 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de door G.L. gestelde indirecte discriminatie voortvloeit uit het feit dat haar arbeidsvoorwaarden niet zijn aangepast, te weten hoofdzakelijk haar werktijden, die vallen onder de in artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78 vermelde werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden.

44 Een situatie als die welke aan de orde is in het hoofdgeding kan dan ook binnen de werkingssfeer van deze richtlijn vallen.

45 Om de eerste vraag te beantwoorden dient in herinnering te worden gebracht dat richtlijn 2000/78, op het gebied waarop zij betrekking heeft, het in artikel 21 van het Handvest geformuleerde algemene beginsel van non-discriminatie concretiseert, dat inhoudt dat elke discriminatie op grond van, met name, handicap verboden is (zie in die zin arrest van 21 oktober 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Wat de situatie in het hoofdgeding betreft, moet bij de behandeling van deze eerste vraag ook rekening worden gehouden met de rechten van het kind en van personen met een handicap, die respectievelijk zijn neergelegd in de artikelen 24 en 26 van het Handvest.

46 Bovendien heeft de Unie het VN-Verdrag goedgekeurd, zodat de bepalingen van dit verdrag sedert de inwerkingtreding ervan deel uitmaken van de rechtsorde van de Unie. Hieruit volgt dat deze bepalingen, net als die van het Handvest, kunnen worden ingeroepen om de bepalingen van richtlijn 2000/78 uit te leggen, en dat deze richtlijn zo veel mogelijk moet worden uitgelegd in overeenstemming met dat verdrag (zie in die zin arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punten 30-32, en 18 januari 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punt 41).

47 Zoals blijkt uit de punten 27 tot en met 31 van het onderhavige arrest, wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of richtlijn 2000/78, gelezen in het licht van de artikelen 21, 24 en 26 van het Handvest en de artikelen 2 en 5 van het VN-Verdrag, ook van toepassing is op „associatieve" indirecte discriminatie op grond van handicap ten aanzien van een werknemer die voor zijn gehandicapte kind zorgt.

48 In dit verband zij er in de eerste plaats aan herinnerd dat het Hof reeds heeft geoordeeld dat richtlijn 2000/78 een situatie van „associatieve" directe discriminatie, op grond van handicap, verbiedt. Het in artikel 1, artikel 2, lid 1 en artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 neergelegde verbod van directe discriminatie is namelijk niet beperkt tot personen die zelf een handicap hebben. Wanneer een werkgever een werknemer die niet zelf een handicap heeft, minder gunstig behandelt dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, en wanneer is aangetoond dat de ongunstige behandeling waarvan deze werknemer het slachtoffer is, is gebaseerd op de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is, is een dergelijke behandeling in strijd met het verbod van directe discriminatie van dat artikel 2, lid 2, onder a) (zie in die zin arrest van 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punt 56).

49 De omstandigheid dat deze richtlijn bepalingen bevat die specifiek beogen rekening te houden met de behoeften van gehandicapte personen, wettigt niet de conclusie dat het in deze richtlijn geformuleerde beginsel van gelijke behandeling restrictief zou moeten worden uitgelegd, dat wil zeggen in die zin dat uitsluitend directe discriminatie op grond van handicap verboden is en dat dit verbod uitsluitend geldt ten aanzien van gehandicapte personen zelf. Overigens wordt in overweging 6 van die richtlijn, onder verwijzing naar het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, gesproken van zowel de algemene bestrijding van elke vorm van discriminatie als de noodzaak om passende maatregelen te nemen voor de sociale en economische integratie van personen met een handicap (zie in die zin arrest van 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punt 43).

50 Voorts heeft het Hof geoordeeld dat de door richtlijn 2000/78 nagestreefde doelstellingen, namelijk om met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van een van de in artikel 1 genoemde gronden, waaronder een handicap valt, alsook de in overweging 37 genoemde doelstelling om gelijke voorwaarden te scheppen met betrekking tot gelijke behandeling in arbeid en beroep, net als het nuttig effect van deze richtlijn in het gedrang zouden komen indien het in artikel 2, lid 2, onder a), neergelegde verbod van directe discriminatie beperkt werd tot personen die zelf gehandicapt zijn en niet van toepassing was op een situatie waarin een werknemer die zelf geen handicap heeft, toch rechtstreeks wordt gediscrimineerd op grond van de handicap van zijn kind (zie in die zin arrest van 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punten 47 en 48).

51 Een uitlegging van richtlijn 2000/78 die de toepassing daarvan beperkt tot personen die zelf gehandicapt zijn, zou deze richtlijn namelijk grotendeels van zijn nuttig effect kunnen beroven en de bescherming die zij geacht wordt te garanderen, kunnen verminderen (zie in die zin arrest van 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punten 50 en 51).

52 Wat in de tweede plaats de vraag betreft of een situatie van „associatieve" indirecte discriminatie op grond van handicap ook verboden is door richtlijn 2000/78, moet ten eerste worden opgemerkt dat volgens artikel 2, lid 1, van deze richtlijn onder het beginsel van gelijke behandeling wordt verstaan de afwezigheid van „elke vorm" van directe of indirecte „discriminatie" op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden.

53 Bovendien moet in herinnering worden gebracht dat deze richtlijn tot doel heeft om met betrekking tot arbeid en beroep alle vormen van discriminatie op grond van handicap te bestrijden. Het beginsel van gelijke behandeling dat zij op dit gebied formuleert, is namelijk niet van toepassing op een bepaalde categorie personen, maar afhankelijk van een van de in artikel 1 van richtlijn 2000/78 genoemde gronden. Deze uitlegging vindt steun in de bewoordingen van artikel 13 EG – de rechtsgrondslag van richtlijn 2000/78 – (thans artikel 19 VWEU) dat de Unie de bevoegdheid verleende om de noodzakelijke maatregelen te nemen om elke discriminatie op grond van onder meer handicap te bestrijden (zie in die zin arrest van 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punt 38). Evenzo staat in overweging 12 van deze richtlijn te lezen dat in de Unie „elke directe of indirecte discriminatie" op grond van handicap verboden dient te zijn.

54 Voorts rijst op dezelfde wijze de vraag naar de erkenning van „associatieve" discriminatie op grond van handicap, ongeacht of die discriminatie direct of indirect is. Met name het feit dat het begrip indirecte discriminatie in de regeling van richtlijn 2000/78, anders dan het begrip directe discriminatie, een mogelijkheid van rechtvaardiging inhoudt, heeft geen invloed op de eventuele kwalificatie van een handeling als „associatieve" discriminatie in de zin van deze richtlijn.

55 Uit het voorgaande volgt dat zowel de bewoordingen van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 als de doelstelling die aan deze richtlijn ten grondslag ligt, ervoor pleiten om niet alleen „associatieve" directe discriminatie, maar ook „associatieve" indirecte discriminatie te verbieden.

56 Ten tweede moet worden benadrukt dat het Hof, onder verwijzing naar het arrest van 17 juli 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), met betrekking tot de werkingssfeer van richtlijn 2000/43, waarvan de artikelen 1 en 2 op soortgelijke wijze zijn geformuleerd als de artikelen 1 en 2 van richtlijn 2000/78, reeds heeft geoordeeld dat deze werkingssfeer niet restrictief kon worden omschreven en dat het beginsel van gelijke behandeling waarnaar deze richtlijn verwijst, niet op een bepaalde categorie personen van toepassing was, maar uit hoofde van een van de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden, zodat dit beginsel eveneens ten goede moest komen van personen die weliswaar zelf niet behoren tot het betrokken ras of de betrokken etnische groep, maar op een van die gronden ongunstiger behandeld of bijzonder benadeeld worden (zie in die zin arrest van 16 juli 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punt 56). Zoals de advocaat-generaal in punt 36 van zijn conclusie in essentie heeft opgemerkt, heeft het Hof dus uitdrukkelijk geoordeeld dat „associatieve" indirecte discriminatie verboden is door richtlijn 2000/43.

57 Ten derde moet met het oog op een met het Handvest conforme uitlegging van het discriminatieverbod worden vastgesteld dat, zoals blijkt uit de bewoordingen van artikel 21, lid 1, van het Handvest, het daarin geformuleerde algemene beginsel van non-discriminatie „elke discriminatie", met name op grond van een handicap, verbiedt, zodat een ruime toepassing van deze fundamentele waarborg wordt verzekerd.

58 Het in artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 neergelegde discriminatieverbod moet ook worden uitgelegd in het licht van de artikelen 24 en 26 van het Handvest. Dit artikel 24, dat betrekking heeft op de rechten van het kind, bepaalt in lid 1 dat kinderen recht hebben op de bescherming en de zorg die nodig zijn voor hun welzijn, en in lid 2 dat bij alle handelingen betreffende kinderen, ongeacht of deze worden verricht door overheidsinstanties of particuliere instellingen, de belangen van het kind de eerste overweging vormen. In artikel 26 van het Handvest wordt dan weer bepaald dat de Unie het recht van personen met een handicap op maatregelen die beogen hun zelfstandigheid, hun maatschappelijke en beroepsintegratie en hun deelname aan het gemeenschapsleven te bewerkstelligen, erkent en eerbiedigt (zie in die zin arrest van 18 januari 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

59 Bovendien bevat artikel 21, lid 1, van het Handvest op zijn minst dezelfde waarborgen als die van artikel 14 van het op 4 november 1950 te Rome ondertekende Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM), dat van toepassing is in samenhang met de door dat verdrag gewaarborgde rechten en vrijheden, waarmee krachtens artikel 52, lid 3, van het Handvest rekening moet worden gehouden als minimumbeschermingsniveau (zie naar analogie arrest van 3 april 2025, Alchaster II, C-743/24, EU:C:2025:230, punt 24).

60 Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) heeft reeds geoordeeld dat de discriminerende behandeling van een persoon wegens de handicap van zijn kind, met wie hij nauwe persoonlijke banden heeft en aan wie hij zorg verleent, moet worden gekwalificeerd als een vorm van discriminatie op grond van handicap die onder artikel 14 EVRM valt (zie in die zin EHRM, 22 maart 2016, Guberina tegen Kroatië, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, § 79), zonder onderscheid te maken tussen directe en indirecte discriminatie.

61 Ten vierde moet wat betreft de bepalingen van het VN-Verdrag die als richtsnoer kunnen dienen voor de uitlegging van richtlijn 2000/78, in herinnering worden gebracht dat volgens artikel 2, derde alinea, van dat verdrag het begrip „discriminatie op grond van handicap" „elk" onderscheid en „elke" uitsluiting of beperking op grond van een handicap omvat dat of die ten doel of tot gevolg heeft dat de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid met anderen, van de mensenrechten en fundamentele vrijheden in het politieke, economische, sociale, culturele of burgerlijke leven, of op andere gebieden wordt aangetast of onmogelijk wordt gemaakt. Dit begrip omvat „alle vormen van discriminatie", met inbegrip van de weigering van redelijke aanpassingen.

62 Artikel 5, lid 2, van dat verdrag bepaalt dat de staten die partij zijn „alle discriminatie" op grond van handicap verbieden en personen met een handicap op voet van gelijkheid effectieve wettelijke bescherming garanderen tegen „discriminatie op welke grond dan ook".

63 Wat artikel 7 van dat verdrag betreft, preciseert lid 1 dat de staten die partij zijn alle nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat kinderen met een handicap op voet van gelijkheid met andere kinderen „ten volle” alle mensenrechten en fundamentele vrijheden „genieten”. Lid 2 van dat artikel verduidelijkt dat bij alle beslissingen betreffende kinderen met een handicap de belangen van het kind de eerste overweging vormen.

64 Zoals de advocaat-generaal in de punten 38 en 39 van zijn conclusie heeft opgemerkt, is bovendien het bij artikel 34 van het VN-Verdrag ingestelde Comité voor de rechten van personen met een handicap, met name in het kader van de bevoegdheden die aan dat comité zijn verleend bij het Facultatief Protocol bij dat verdrag van 13 december 2006, van mening dat de in artikel 5, lid 2, van dat verdrag neergelegde verplichting om alle discriminatie op grond van handicap te verbieden, strekt tot bescherming van personen met een handicap én hun entourage, zoals de ouders van gehandicapte kinderen, en verwijst het uitdrukkelijk naar „associatieve” discriminatie, zonder deze te beperken tot directe discriminatie.

65 Uit het voorgaande volgt dus dat het beginsel van non-discriminatie, dat is geformuleerd in artikel 21, lid 1, van het Handvest en nader is uitgewerkt in richtlijn 2000/78, ook betrekking heeft op „associatieve” indirecte discriminatie op grond van handicap.

66 Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat richtlijn 2000/78, en met name artikel 1, artikel 2, lid 1, en artikel 2, lid 2, onder b), gelezen in het licht van de artikelen 21, 24 en 26 van het Handvest en de artikelen 2, 5 en 7 van het VN-Verdrag, aldus moeten worden uitgelegd dat het verbod van indirecte discriminatie op grond van handicap van toepassing is op een werknemer die zelf geen handicap heeft, maar wel een dergelijke discriminatie ondervindt vanwege de zorgtaken die hij voor zijn gehandicapte kind verricht waardoor dit kind de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist.

Tweede vraag

67 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of, indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord, richtlijn 2000/78 en met name artikel 5, gelezen in het licht van de artikelen 24 en 26 van het Handvest alsmede artikel 2 en artikel 7 van het VN-Verdrag, aldus moeten worden uitgelegd dat een werkgever, om te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling van werknemers en het verbod van indirecte discriminatie als bedoeld in artikel 2, lid 2, onder b), van die richtlijn worden geëerbiedigd, moet voorzien in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 ervan ten aanzien van een werknemer die, zonder zelf gehandicapt te zijn, zorgtaken voor zijn gehandicapte kind verricht, waardoor dit kind de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist.

68 Volgens de bewoordingen van artikel 5 van richtlijn 2000/78 wordt voorzien in redelijke aanpassingen teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, hetgeen inhoudt dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

69 Wat betreft de vraag of dit artikel 5 van toepassing is op een werknemer die, zonder zelf gehandicapt te zijn, de zorgtaken voor zijn gehandicapte kind verricht, waardoor dit kind de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist, moet worden opgemerkt dat het Hof in de punten 39 en 42 van het arrest van 17 juli 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), inderdaad heeft geoordeeld dat richtlijn 2000/78 een aantal bepalingen bevat, waaronder met name artikel 5, die uitsluitend van toepassing zijn op personen met een handicap.

70 In de zaak die tot dat arrest heeft geleid had het verzoek om een prejudiciële beslissing echter geen betrekking op het toepassingsgebied van dat artikel en evenmin op de vraag, zoals in de onderhavige zaak wel het geval is, of, om het beginsel van gelijke behandeling van werknemers en het in artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 neergelegde verbod van indirecte discriminatie te waarborgen, in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 van deze richtlijn moet worden voorzien ten aanzien van een werknemer die zelf geen handicap heeft, maar die voor zijn gehandicapte kind zorgt. Bovendien waren het Handvest en het VN-Verdrag, in het licht waarvan richtlijn 2000/78 moet worden uitgelegd, op de datum van uitspraak van dat arrest respectievelijk niet in werking getreden of goedgekeurd door de Gemeenschap.

71 Met het oog op een uitlegging van artikel 5 van richtlijn 2000/78 die conform is aan het Handvest, moet er allereerst aan worden herinnerd dat, zoals in punt 58 van het onderhavige arrest is vermeld, de artikelen 24 en 26 van het Handvest met name respectievelijk bepalen dat kinderen recht hebben op de bescherming en de zorg die nodig zijn voor hun welzijn en dat de Unie het recht van personen met een handicap op maatregelen die beogen hun zelfstandigheid, hun maatschappelijke en beroepsintegratie en hun deelname aan het gemeenschapsleven te bewerkstelligen, erkent en eerbiedigt.

72 Artikel 2, derde alinea, van het VN-Verdrag bepaalt uitdrukkelijk dat het begrip discriminatie op grond van handicap alle vormen van discriminatie omvat, „met inbegrip van de weigering van redelijke aanpassingen”. Volgens de vierde alinea van dat artikel wordt onder „redelijke aanpassingen” verstaan „noodzakelijke en passende wijzigingen, en aanpassingen die geen disproportionele of onevenredige, of onnodige last opleggen, indien zij in een specifiek geval nodig zijn om te waarborgen dat personen met een handicap alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid met anderen kunnen genieten of uitoefenen”. Zoals de advocaat-generaal in punt 53 van zijn conclusie heeft opgemerkt, zijn redelijke aanpassingen, zoals gedefinieerd in dat artikel 2, niet beperkt tot de behoeften van personen met een handicap op het werk. Bijgevolg moeten dergelijke aanpassingen in voorkomend geval ook worden verleend aan de werknemer die zorgtaken voor een persoon met een handicap verricht, waardoor deze persoon de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist.

73 Artikel 7, lid 1, van het VN-Verdrag bepaalt ook dat de staten die partij zijn alle nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat kinderen met een handicap op voet van gelijkheid met andere kinderen „ten volle” alle mensenrechten en fundamentele vrijheden „genieten”. In dit verband wordt in punt x), van de preambule van dat verdrag uitdrukkelijk verwezen naar de noodzaak om de gezinsleden van personen met een handicap de nodige bescherming en ondersteuning te verlenen, teneinde hen in staat te stellen bij te dragen aan het volledige genot van de rechten van personen met een handicap en wel op voet van gelijkheid met anderen. Hieruit volgt dat een werknemer in staat moet zijn om zijn gehandicapte kind de zorg te verlenen die het nodig heeft, hetgeen voor de werkgever de verplichting inhoudt om de arbeidsvoorwaarden van die werknemer aan te passen.

74 Bovendien zou zonder een dergelijke verplichting het in punt 66 van het onderhavige arrest genoemde verbod van „associatieve” indirecte discriminatie van een werknemer die zorgtaken voor zijn gehandicapte kind verricht, waardoor dit kind de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist, een aanzienlijk deel van zijn nuttige werking worden ontnomen.

75 Uit het voorgaande volgt dat een werkgever ten aanzien van een dergelijke werknemer verplicht is om te voorzien in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 van richtlijn 2000/78, gelezen in het licht van de artikelen 24 en 26 van het Handvest alsmede artikel 2 en artikel 7, lid 1, van het VN-Verdrag.

76 Wat betreft de soorten redelijke aanpassingen die van de werkgever van een dergelijke mantelzorger worden verlangd, heeft het Hof reeds geoordeeld dat artikel 5 van richtlijn 2000/78, gelezen in het licht van met name artikel 2 van het VN-Verdrag, pleit voor een ruime uitlegging van het begrip „redelijke aanpassing” en dat de arbeidstijdverkorting een van de in dat artikel 5 bedoelde maatregelen tot redelijke aanpassingen kan zijn. In bepaalde omstandigheden kan de overplaatsing naar een andere werkplek eveneens een dergelijke aanpassing vormen (zie in die zin respectievelijk arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 64, en 10 februari 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, punt 43).

77 Zoals de advocaat-generaal in punt 56 van zijn conclusie heeft opgemerkt, moeten deze maatregelen tot redelijke aanpassingen het dus mogelijk maken de werkomgeving van de persoon met een handicap aan te passen teneinde hem in staat te stellen ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers deel te nemen aan het beroepsleven. Wanneer de werknemer zelf geen handicap heeft, maar voor zijn gehandicapte kind zorgt, moeten die maatregelen ook, met hetzelfde doel, de aanpassing van zijn werkomgeving mogelijk maken.

78 Artikel 5 van richtlijn 2000/78 verplicht de werkgever echter niet om maatregelen te nemen die ertoe zouden leiden dat hem een onevenredige belasting wordt opgelegd. In dit verband volgt uit overweging 21 van deze richtlijn dat wanneer wordt nagegaan of die maatregelen geen onevenredige belasting voor de werkgever veroorzaken, in het bijzonder rekening moet worden gehouden met de financiële kosten ervan alsook met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen. De mogelijkheid om een persoon met een handicap op een andere werkplek in te delen bestaat voorts alleen wanneer er ten minste één vacante functie bestaat die de betrokken werknemer kan vervullen (arrest van 18 januari 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

79 In dat verband staat het aan de verwijzende rechter om in het licht van de voorgaande overwegingen en gelet op alle relevante omstandigheden van het hoofdgeding te beoordelen of de inwilliging van het verzoek van G.L. om permanent te profiteren van vaste werktijden in een bepaalde functie een onevenredige belasting vormde voor haar werkgever in de zin van artikel 5 van richtlijn 2000/78.

80 Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat richtlijn 2000/78 en met name artikel 5, gelezen in het licht van de artikelen 24 en 26 van het Handvest alsmede artikel 2 en artikel 7, lid 1, van het VN-Verdrag, aldus moeten worden uitgelegd dat een werkgever, om te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling van werknemers en het verbod van indirecte discriminatie als bedoeld in artikel 2, lid 2, onder b), van die richtlijn worden geëerbiedigd, moet voorzien in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 ervan ten aanzien van een werknemer

die, zonder zelf gehandicapt te zijn, zorgtaken voor zijn gehandicapte kind verricht, waardoor dit kind de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist, op voorwaarde dat die aanpassingen geen onredelijke belasting vormen voor die werkgever.

Derde vraag

81 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in essentie van het Hof te vernemen hoe het begrip „mantelzorger” voor de toepassing van richtlijn 2000/78 moet worden uitgelegd indien de eerste of de tweede vraag bevestigend wordt beantwoord.

82 Er zij aan herinnerd dat de noodzaak om te komen tot een uitlegging van het Unierecht die nuttig is voor de nationale rechter, vereist dat hij nauwgezet de vereisten met betrekking tot de inhoud van een verzoek om een prejudiciële beslissing naleeft, die uitdrukkelijk worden vermeld in artikel 94 van het Reglement voor de procesvoering en die de verwijzende rechter wordt geacht te kennen in het kader van de door artikel 267 VWEU ingestelde samenwerking (beschikking van 3 juli 2014, Talasca, C-19/14, EU:C:2014:2049, punt 21, en arrest van 9 september 2021, Toplofikatsia Sofia e.a., C-208/20 en C-256/20, EU:C:2021:719, punt 20 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Die vereisten zijn bovendien in herinnering gebracht in de punten 13, 15 en 16 van de aanbevelingen van het Hof van Justitie van de Europese Unie aan de nationale rechterlijke instanties over het aanhangig maken van prejudiciële procedures (PB 2019, C 380, blz. 1), die thans zijn opgenomen in de punten 13, 15 en 16 van de aanbevelingen van het Hof van Justitie van de Europese Unie aan de nationale rechterlijke instanties over het aanhangig maken van prejudiciële procedures (PB C, C/2024/6008).

83 Zo is het onontbeerlijk dat – zoals is bepaald in artikel 94, onder c), van het Reglement voor de procesvoering – de verwijzingsbeslissing zelf een uiteenzetting bevat van de redenen die de verwijzende rechter ertoe hebben gebracht om zich over de uitlegging of de geldigheid van een aantal bepalingen van het recht van de Unie vragen te stellen, alsook het verband tussen die bepalingen en de op het hoofdgeding toepasselijke nationale wettelijke regeling. Het is eveneens onontbeerlijk dat – zoals is bepaald in artikel 94, onder a), van het Reglement voor de procesvoering – de verwijzingsbeslissing zelf op zijn minst een overzicht bevat van de feitelijke gegevens waarop de vragen berusten (arrest van 13 december 2018, Rittinger e.a., C-492/17, EU:C:2018:1019, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

84 In casu vraagt de verwijzende rechter het Hof om uitlegging van het begrip „mantelzorger” dat niet is opgenomen in richtlijn 2000/78, maar dat, zoals de verwijzende rechter in zijn verzoek uiteenzet, lijkt voort te vloeien uit het nationale recht.

85 Bovendien wordt in de verwijzingsbeslissing niet uitgelegd welk verband er bestaat tussen de verduidelijking die deze rechter van het Hof verzoekt in het kader van zijn derde vraag over dit begrip „mantelzorger” en het hoofdgeding.

86 Hieruit volgt dat de derde vraag niet-ontvankelijk is.

Kosten

87 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Eerste kamer) verklaart voor recht:

1) **Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en met name artikel 1, artikel 2, lid 1, en artikel 2, lid 2, onder b), gelezen in het licht van de artikelen 21, 24 en 26 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie alsmede de artikelen 2, 5 en 7 van het op 13 december 2006 te New York gesloten Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat namens de Europese Gemeenschap is goedgekeurd bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009,**

   moeten aldus worden uitgelegd dat

   het verbod van indirecte discriminatie op grond van handicap van toepassing is op een werknemer die zelf geen handicap heeft, maar wel een dergelijke discriminatie ondervindt vanwege de zorgtaken die hij voor zijn gehandicapte kind verricht waardoor dit kind de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist.

2) **Richtlijn 2000/78 en met name artikel 5, gelezen in het licht van de artikelen 24 en 26 van het Handvest van de grondrechten alsmede artikel 2 en artikel 7, lid 1, van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap,**

   moeten aldus worden uitgelegd dat

   een werkgever, om te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling van werknemers en het verbod van indirecte discriminatie als bedoeld in artikel 2, lid 2, onder b), van die richtlijn worden geëerbiedigd, moet voorzien in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 ervan ten aanzien van een werknemer die, zonder zelf gehandicapt te zijn, zorgtaken voor zijn gehandicapte kind verricht, waardoor dit kind de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist, op voorwaarde dat die aanpassingen geen onredelijke belasting vormen voor die werkgever.

ondertekeningen